



# Unione Montana del Bassanese

Sede legale: Via Vittorelli, 30 c/o Comando di Polizia locale – 36061 Bassano del Grappa (VI)

Codice Fiscale 82003350244 – Partita IVA 02768310241

E-mail: [info@unionebassanese.it](mailto:info@unionebassanese.it)

PEC: [unionemontanabassanese@legalmail.it](mailto:unionemontanabassanese@legalmail.it)



## **REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

**(articolo 25, comma 2, del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi)**

Approvato dalla Giunta dell'Unione montana  
con deliberazione n. \_\_\_\_\_ del

## INDICE

<i>TITOLO I : LE FINALITA'</i>	3
<i>ART.1- Le finalità</i>	3
<i>TITOLO II : I SOGGETTI</i>	3
<i>ART. 2- Le competenze</i>	3
<i>TITOLO III: NUCLEO DI VALUTAZIONE</i>	3
<i>ART. 3 - Istituzione e composizione</i>	3
<i>ART. 4 – Nomina</i>	3
<i>ART. 5 – Incompatibilità.....</i>	4
<i>ART. 6 – Durata e compenso .....</i>	4
<i>ART. 7 - Funzioni.....</i>	4
<i>ART. 8 - Riunioni .....</i>	4
<i>ART. 9 – La valutazione dei Responsabili delle Aree .....</i>	5
<i>ART. 10 – Accesso ai documenti.....</i>	5
<i>ART. 11 – Comportamento del Nucleo di Valutazione .....</i>	5
<i>TITOLO IV : LA PERFORMANCE</i>	5
<i>ART. 12 – La Performance organizzativa .....</i>	5
<i>ART. 13 - La Performance individuale.....</i>	6
<i>ART. 14 - Il ciclo di gestione della performance.....</i>	6
<i>ART. 15 – Gli obiettivi</i>	6
<i>ART. 16 – Piano delle performance .....</i>	7
<i>ART. 17 - Monitoraggio .....</i>	7
<i>ART. 18 - La relazione sulla performance .....</i>	7
<i>TITOLO V: TRASPARENZA</i>	7
<i>ART. 19 – Pubblicazione sul sito</i>	7
<i>TITOLO VI : SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</i>	8
<i>ART. 20– Misurazione e valutazione della performance</i>	8
<i>ALLEGATO SUB I – Strumento di misurazione e valutazione della performance</i>	9

## **TITOLO I - Le Finalità**

### **ART. 1 - Le finalità**

L'Unione montana del Bassanese assume il sistema di misurazione e valutazione della performance, quale strumento per il miglioramento dei servizi offerti alla cittadinanza e per la crescita delle competenze professionali dei dipendenti, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio. Riconosce il merito attraverso l'erogazione di premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

## **TITOLO II – I Soggetti**

### **ART. 2 - Competenze**

Sono parti attive del processo di misurazione e valutazione della performance:

1. Il Presidente dell'Unione Montana del Bassanese;
2. Il Nucleo di valutazione;
3. I singoli Responsabili di Area.

Compete al:

- Presidente dell'Unione Montana del Bassanese: la valutazione dei Responsabili di Area e del Comandante della Polizia Locale sulla base della proposta formulata dal Nucleo di Valutazione. Qualora la Giunta dell'Unione Montana del Bassanese si discosti da tale proposta, ne fornisce coerente motivazione;
- Nucleo di valutazione: per la disciplina della nomina e del funzionamento del Nucleo di Valutazione si fa rinvio all'articolo 32 del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi e al successivo Titolo III;
- Responsabili di Area: la valutazione del personale da essi dipendente sulla base della metodologia adottata dall'Ente.

## **TITOLO III – Nucleo di Valutazione**

### **ART. 3 – Istituzione e composizione**

E' istituito presso l'Unione montana del Bassanese, in posizione di autonomia rispetto alla struttura organizzativa dell'Ente, il Nucleo di valutazione a cui spetta il compito di sovraintendere al processo di misurazione e valutazione della performance.

Il Nucleo di Valutazione è costituito da un organo monocratico, scelto tra persone particolarmente esperte nella conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento degli enti locali.

L'Unione montana del Bassanese può costituire il Nucleo di Valutazione in forma associata con altre pubbliche amministrazioni locali previa approvazione di una specifica convenzione.

Per la disciplina del Nucleo di Valutazione (nomina, incompatibilità, durata e compenso, funzioni) si fa riferimento all'articolo 32 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e alle seguenti ulteriori disposizioni, che ne costituiscono una specifica regolamentazione ai sensi del comma 6 dello stesso articolo 32.

### **ART. 4 - Nomina**

Alla nomina del Nucleo di Valutazione provvede il Presidente dell'Unione montana del Bassanese, sentiti i componenti della Giunta.

## **ART. 5 - Incompatibilità**

Non possono essere nominati componenti del Nucleo di Valutazione:

- il Revisore del Conto in carica;
- i dipendenti dell'Unione montana del Bassanese e dei Comuni che la compongono;
- i componenti della Giunta o del Consiglio dell'Unione in carica;
- il coniuge, gli ascendenti, i discendenti, i parenti ed affini entro il terzo grado, rispettivamente del Presidente della Giunta, dei componenti della Giunta, del Revisore del Conto, del Segretario dell'Unione montana o dei Responsabili delle Aree in possesso di decreto di nomina da parte del Presidente dell'Unione montana;
- i soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, svolti sul territorio dell'Ente negli ultimi tre anni, ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

All'atto della nomina, il componente del Nucleo di Valutazione deve dichiarare di non trovarsi in alcuna delle condizioni sopraelencate e, nel caso di sopraggiunta incompatibilità, deve darne immediata contezza al Presidente dell'Unione montana.

Non costituisce causa ostativa alla nomina l'appartenenza ad altro Nucleo di Valutazione.

## **ART. 6 – Durata e compenso**

L'incarico conferito al componente il Nucleo di Valutazione ha durata triennale. Egli resta in carica fino alla nomina del nuovo Nucleo ed è rinnovabile per una volta.

E' fatta salva la revoca anticipata nel caso di sopravvenuta incompatibilità ovvero per comportamenti lesivi dell'immagine dell'ente e per gravi inadempimenti dei compiti assegnati.

## **ART. 7 - Funzioni**

L'attività del Nucleo ha per oggetto:

- a) La valutazione delle prestazioni del Direttore;
- b) La valutazione dell'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti;
- c) Il supporto all'attività di programmazione strategica e di indirizzo politico-amministrativo di competenza degli organi di governo;
- d) Il supporto al Direttore per l'attivazione di azioni correttive in relazione alla criticità rilevate nell'attuazione degli obiettivi.

Il Nucleo opera in posizione autonoma, sia rispetto agli organi di governo dell'Ente, sia rispetto ai responsabili della gestione e risponde esclusivamente al Presidente dell'Unione montana del Bassanese. Dell'attività del nucleo di valutazione e dei documenti redatti sarà data doverosa informazione alle R.S.U.-OO.SS..

## **ART. 8 – Riunioni**

Il Nucleo di Valutazione si riunisce almeno tre volte l'anno ed ogni qualvolta sia necessario, anche eventualmente su richiesta del Presidente dell'Unione montana del Bassanese per l'esame di specifiche questioni rientranti tra quelle di cui al precedente articolo 7.

La convocazione avviene in forma scritta o in via breve nei casi di urgenza.

## **Art. 9 – La valutazione dei Responsabili delle Aree**

L'attività di valutazione delle prestazioni dei Responsabili delle Aree, in possesso di decreto presidenziale di attribuzione di una p.o., ha lo scopo di determinare la retribuzione di risultato e di orientarne le prestazioni verso il raggiungimento degli obiettivi stabiliti al fine di promuoverne e valorizzarne lo sviluppo professionale.

La valutazione dei suddetti Responsabili delle Aree è effettuata dal Nucleo mediante l'utilizzo di specifici indicatori predeterminati che rendano oggettivamente misurabili le prestazioni ed oggettiva e trasparente la valutazione.

Nella valutazione il Nucleo deve comunque tenere conto degli obiettivi, delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate ai Responsabili delle Aree in sede di Documento unico di programmazione (DUP), nonché di piani, programmi ed altri atti di indirizzo approvati dall'Amministrazione. Essa deve considerare le effettive condizioni organizzative e gestionali e tenere conto delle eventuali difficoltà del contesto operativo in cui sono chiamati ad operare i Responsabili delle Aree e, nonché gli eventi non prevedibili in sede di definizione degli obiettivi.

L'esito della valutazione viene comunicato a ciascun Responsabile di Area.

I risultati della valutazione sono trasmessi al Presidente dell'Unione montana del Bassanese, che adotta i conseguenti provvedimenti.

L'attività di valutazione dei Responsabili delle Aree, normalmente, ha cadenza annuale ed è formalizzata nel mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento.

## **ART. 10 – Accesso ai documenti**

Il Nucleo utilizza le fonti informative degli uffici, i dati direttamente forniti dai Responsabili delle Aree, dal Revisore e dagli Amministratori.

Per l'esercizio della propria attività il Nucleo può richiedere specifici reports ed indicatori economico finanziari.

## **ART. 11 – Comportamento del Nucleo di Valutazione**

Il Nucleo di Valutazione è tenuto:

- al rispetto della massima riservatezza in ordine a fatti e situazioni di cui sia venuto a conoscenza nell'esercizio dell'attività svolta;
- a comunicare al Presidente dell'Unione montana del Bassanese, e tramite questi alla Giunta ed al Consiglio, i risultati del controllo e della valutazione;
- a non interferire con l'attività organizzativa e gestionale di competenza dei Responsabili delle Aree e degli organi di governo.

## **TITOLO IV – La Performance**

### **ART. 12 – La Performance organizzativa**

La Performance organizzativa misura e valuta tra gli altri i seguenti aspetti:

- a. l'effettivo grado di attuazione dei piani, programmi ed obiettivi contenuti nel Documento Unico di programmazione approvato annualmente e nel Bilancio di previsione considerando il rispetto delle fasi, degli indicatori qualitativi e quantitativi nonché delle risorse utilizzate;
- b. il livello di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel piano dettagliato degli obiettivi;
- c. il grado di soddisfazione delle Amministrazioni Comunali che compongono l'Unione montana;
- d. la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione delle competenze professionali e le capacità di attuazione di piani e programmi;

- e. l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti;
- f. la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

### **ART. 13 – La Performance individuale**

La misurazione e valutazione della performance individuale dei Responsabili delle Aree è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

La misurazione e valutazione svolta da ciascun Responsabile di Area sulla performance individuale del personale assegnato alla propria Area di riferimento è collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo od individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Nella valutazione della performance individuale non sono valutati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

### **ART. 14 - Ciclo di gestione della performance**

L'Unione montana, in coerenza con il Documento unico di programmazione e il bilancio di previsione finanziario approvati dal Consiglio e con il Piano esecutivo di gestione approvato dalla Giunta, sviluppa il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione ed assegnazione degli obiettivi, dei valori attesi e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra obiettivi e risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale;
- e) riconoscimento dei compensi di risultato;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo.

### **ART. 15 - Gli obiettivi**

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse sono programmati su base triennale e definiti prima dell'inizio del rispettivo esercizio in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici dagli organi di indirizzo politico-amministrativi sentiti i singoli Responsabili delle Aree.

Il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione collettiva integrativa.

Gli obiettivi sono:

- a. rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività ed alle strategie dell'amministrazione;
- b. specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c. tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati;
- d. riferibili ad un arco temporale determinato (cioè all'anno solare di riferimento);
- e. commisurati a valori di riferimento;
- f. correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

## **ART. 16 - Piano della performance**

Il Piano della Performance rappresenta in modo schematico ed integrato il collegamento tra gli strumenti di programmazione approvati dagli organi di indirizzo politico dell'Unione montana, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dall'ente.

Il Segretario dell'Unione montana, in collaborazione con i Responsabili delle Aree, entro il 31 gennaio predispone un documento programmatico denominato "Piano della performance" da adottare in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, sul quale chiede il parere del Nucleo di valutazione. Quest'ultimo, prima di esprimere il parere, potrà proporre al Segretario dell'Unione montana modifiche, integrazioni, specificazioni.

Lo schema di piano della performance è analizzato dalla Giunta dell'Unione montana, la quale potrà a sua volta proporre modifiche, integrazioni, specificazioni. Il piano definitivo è approvato dalla Giunta con la conseguente attribuzione formale degli obiettivi ai Responsabili delle Aree.

La proposta degli obiettivi e la predisposizione del piano della performance è oggetto di valutazione della performance individuale dei Responsabili delle Aree.

Il piano delle performance approvato potrà essere modificato con delibera della Giunta dell'Unione montana. Le modifiche saranno comunicate dai Responsabili delle Aree ai dipendenti interessati.

## **ART . 17 - Monitoraggio**

Ciascun Responsabile di Area verifica nel corso dell'anno, entro il mese di giugno almeno una volta, il grado di realizzazione del piano della performance. L'attività di monitoraggio verrà effettuata dal Nucleo di valutazione per quanto riguarda i riflessi collegati alla performance organizzativa ed alla performance individuale del singolo Responsabile di Area e da quest'ultimo per quanto riguarda la performance individuale dei dipendenti. In caso si rilevino delle criticità, ciascun Responsabile di Area farà presente a tutti i dipendenti o ai singoli interessati quanto riscontrato, al fine di permettere ai dipendenti stessi di riallinearsi conformemente agli obiettivi fissati.

## **ART. 18 - La relazione sulla performance**

Al termine dell'esercizio, ogni Responsabile di Area relaziona al Nucleo di valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti e del comportamento organizzativo dei dipendenti rispetto agli obiettivi programmati.

## **TITOLO V – TRASPARENZA**

### **Art. 19 – Pubblicazione sul sito**

La trasparenza è intesa come accessibilità, anche attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Unione montana del Bassanese, delle informazioni concernenti gli aspetti rilevanti dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali ed all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Ai fini della trasparenza l'Unione montana deve garantire la massima pubblicità di ogni fase del ciclo di misurazione e valutazione della performance attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza nella quale vanno pubblicati sia il piano

delle performance, con le eventuali modifiche approvate in corso d'anno, che la relazione sulla performance.

Il nucleo di valutazione sovrintende agli obblighi di trasparenza.

## **TITOLO VI – SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

### **Art. 20 – Misurazione e valutazione Performance**

Il sistema di misurazione e valutazione della performance si fonda sulla definizione di performance organizzativa ed individuale contenuta nel D.Lgs. 150/2009.

Per i Responsabili di Area determinano la misurazione e valutazione della performance:

1. grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati sia in termini di performance organizzativa che di obiettivi individuali o di gruppo;
2. comportamento organizzativo inteso come contributo del singolo Responsabile di Area al raggiungimento della performance generale della struttura nonché come qualità delle competenze professionali e manageriali dimostrate;
3. capacità di valutazione dei propri collaboratori intesa come grado di differenziazione delle valutazioni effettuate.

Tutti gli altri dipendenti:

1. grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al singolo dipendente sia in termini di performance dell'unità organizzativa di appartenenza che di obiettivi individuali o di gruppo;
2. comportamento organizzativo del singolo dipendente inteso come competenze dimostrate e comportamenti professionali ed organizzativi.

Verranno introdotti dei meccanismi atti ad assicurare la retribuzione accessoria differenziata in relazione ai risultati conseguiti. Tali interventi saranno finalizzati a garantire un miglior bilanciamento dei fattori valutativi in cui alla performance organizzativa venga assegnato un ruolo più significativo rispetto a quella individuale, tenuto conto dei diversi livelli di responsabilità ed inquadramento del personale. L'intero ciclo delle performance è soggetto, nella parte relativa agli obiettivi individuati, ad informazione sindacale, mentre nella parte relativa alla distribuzione delle risorse, ad apposito accordo sindacale nel quale verrà concordata apposita scheda di valutazione.





# Unione Montana del Bassanese

Sede legale: Via Vittorelli, 30 c/o Comando di Polizia locale – 36061 Bassano del Grappa (VI)

Codice Fiscale 82003350244 – Partita IVA 02768310241

E-mail: [info@unionebassanese.it](mailto:info@unionebassanese.it)

PEC: [unionemontanabassanese@legalmail.it](mailto:unionemontanabassanese@legalmail.it)



## **Allegato 1 (uno)**

### **AL REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

#### **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

**(art. 7 del decreto legislativo 150/2009)**

#### **ADOZIONE STRUMENTO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

(applicazione art. 20 del Regolamento per la misurazione e la valutazione della Performance)

Approvato dalla Giunta dell'Unione montana  
con deliberazione n. \_\_\_\_ del

L'impianto della riforma del settore pubblico si fonda su un sistema integrato di leggi, regolamenti e azioni correlate che pongono al centro il Cittadino e le Imprese con l'ambizione di attribuire “valore” concreto all'azione pubblica.

Il Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, comunemente identificato con “Riforma Brunetta”, ha dato un nuovo impulso ad una svolta in ottima manageriale della Pubblica Amministrazione. Efficienza, efficacia, produttività e trasparenza, parole chiave della riforma, sono sicuramente già ben note in quanto introdotte da precedenti riforme a partire dagli anni novanta. Si pensi, ad esempio, alla Legge 241/1990 contenente nuove norme sul procedimento amministrativo. La riproposizione di tali concetti, da un lato evidenzia il parziale fallimento del processo di riforma avviato più di venti anni fa, dall'altro manifesta l'insufficienza di un processo solo normativo, essendo fondamentale implementare tale cambiamento avviato e, soprattutto, porre in essere meccanismi idonei a gestirlo. La cultura del cambiamento nella Pubblica Amministrazione richiedeva, però, un passaggio ulteriore e, forse, fondamentale: bisognava individuare le necessarie interconnessioni e relazioni tra i vari strumenti individuati. In tale ottica possiamo leggere il decreto Brunetta che introduce forti elementi di innovazione sia per quanto riguarda il linguaggio, i concetti che il profilo degli approcci e degli strumenti. *In primis* si introduce e si codifica nella Pubblica Amministrazione un termine nuovo per la nostra cultura e storia giuridica: il termine “performance”, da tempo in uso nel management privato e in quello pubblico a livello internazionale.

Nel definire, pertanto, il sistema di misurazione e di valutazione della performance è necessario fornire, preliminarmente, una definizione.

Performance: creazione di valore pubblico.

L'adozione di un sistema di *governance* integrato e orientato alla creazione di valore, deve garantire una serie di vantaggi per l'Amministrazione e per la Collettività, quali:

- efficienza e qualità dei processi di erogazione dei servizi e delle prestazioni;
- soddisfazione della collettività amministrata;
- sostenibilità della posizione finanziaria dell'ente;
- la crescita, il miglioramento e l'innovazione dell'ente.

In tale prospettiva la performance può essere identificata nella necessità di creare valore per la comunità di riferimento costruendo un sistema integrato di obiettivi e azioni capaci di sviluppare coerentemente la *mission* dell'ente e al contempo di fornire risposte concrete alle esigenze espresse dalla collettività. Creare valore significa implementare strumenti di pianificazione, programmazione e controllo in un'ottica di miglioramento continuo.

#### **ADOZIONE STRUMENTO (SCHEDA) PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, CHE SI FONDA SUI SEGUENTI ELEMENTI:**

- 1. scala numerica di attribuzione dei punteggi da 0 a 5;**
- 2. differenziazione tra la c.d. “pesatura” del contributo alla performance organizzativa dell'Ente (70%) rispetto a quella individuale (30%), al fine di stimolare ulteriormente la collaborazione e lo “spirito di Corpo”.**

#### **DIFFICOLTA' NEL PORRE E MISURARE OBIETTIVI ORGANIZZATIVI E SINGOLI:**

appaiono evidenti le difficoltà di inserire obiettivi chiari e facilmente misurabili, poiché l'attività dell'Unione sarà plurifunzionale, anche se l'esercizio associato della funzione fondamentale di “polizia municipale e polizia amministrativa locale”, almeno nelle fasi iniziali, costituirà la parte preponderante delle attività svolte.

L'unico sistema oggettivo per una trasparente misurazione e valutazione della performance deve essere ricondotto alla capacità di produrre un servizio “qualificato” sul territorio, in grado di

migliorare i parametri di tutela della “sicurezza urbana” e della “sicurezza stradale”, oltre alle attività di “polizia amministrativa locale”.

Tutte le attività interne, infatti, sono da intendersi di carattere “logistico” ed il loro scopo prioritario è quello di mettere in condizione i dipendenti addetti al controllo del territorio di lavorare al meglio, ottimizzando il rapporto tra le risorse a disposizione (sempre più limitate) con le ormai “illimitate” necessità della Collettività.

## **ADOZIONE SCHEDA INDIVIDUALE (STRUMENTO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE):**

Il sistema di misurazione e valutazione della Performance prevede che la misurazione della Performance individuale e di quella organizzativa avvengano all'interno di un unico strumento (**scheda allegata**), che si compone di due sezioni:

- a) valutazione del contributo di performance organizzativa dell'ente (art. 12 del Regolamento) – PESO 70% ;
  1. Contributo al miglioramento dello standard qualitativo del servizio (sulla base dell'attività svolta);
  2. Contributo alla presenza nelle giornate festive, caratterizzate da un consistente e crescente numero di eventi e manifestazioni (in calce alla scheda è indicata la tabella con le graduazioni);
  3. Contributo all'esecuzione dei servizi diurni più gravosi (turni 15/21, necessari per evitare soluzioni di continuità di copertura oraria con il servizio notturno 21/03) - (in calce alla scheda è indicata la tabella con le relative graduazioni);
  4. Contributo alla presenza in servizio (in calce alla scheda è indicata la tabella con le relative graduazioni);
- b) valutazione della performance individuale (art. 13 del Regolamento) – PESO 30% ;
  - competenze professionali detenute;
  - capacità professionali dimostrate;
  - autonomia e responsabilità;
  - relazione interne all'Ente;
  - relazioni esterne all'Ente;
  - sostegno al processo di riorganizzazione.

## **ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI:**

La valutazione avviene in base ad una scala numerica da 0 a 5 secondo la seguente logica:

- punteggio 0: prestazione inadeguata;
- punteggio 1: prestazione al di sotto delle attese (sotto il 50% di quanto concordato);
- punteggio 2: prestazione non completamente in linea con le attese (appena sufficiente);
- punteggio 3: prestazione in linea con le attese (rispondente a quanto concordato);
- punteggio 4: prestazione superiore alle attese (oltre quanto concordato);
- punteggio 5: prestazione di rilievo particolare e straordinario (di natura eccezionale).

Qualora si renda necessario differenziare in maniera più puntuale la valutazione dei diversi elementi, il valutatore può utilizzare punteggi intermedi, fatto salvi i limiti minimo (0) e massimo (5) della scala.

La valutazione finale, secondo il meccanismo di calcolo previsto nelle schede, è il risultato della media delle valutazioni, ponderate in relazione allo specifico peso attribuito.

## RETRIBUZIONE ACCESSORIA LEGATA ALLA PERFORMANCE:

Preso atto delle quote del fondo salario accessorio disponibile per la politica di incentivazione delle Risorse Umane, le stesse vengono ripartite in relazione ai principali obiettivi organizzativi dell'Ente, che, così come gli obiettivi ed i criteri per l'erogazione dell'indennità di risultato alle Posizioni Organizzative, devono essere chiaramente precisati in specifiche schede analitiche che prevedano la misurazione dei parametri "INDICATORI".

Solo in caso di pieno raggiungimento degli obiettivi, le quote del fondo verranno assegnate per intero. Le stesse subiranno diminuzioni in ragione percentuale del mancato raggiungimento degli obiettivi, calcolati sui parametri indicatori.

Le quote per ogni obiettivo organizzativo, costituiranno poi la base per la ripartizione tra gli aventi diritto, sulla base delle schede valutative individuali.

La somma stanziata dal consorzio verrà poi suddivisa per il totale dei punti attribuiti ai dipendenti aventi diritto, creando in tal modo il coefficiente di riparto. Il coefficiente di riparto verrà poi moltiplicato per il punteggio attribuito ad ogni dipendente, ottenendo in tal modo il compenso incentivante al medesimo destinato.

**Allegato: fac simile scheda di valutazione**